Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

32 678 Defensie Materieel Organisatie (DMO)

Nr. 31 **BRIEF VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 oktober 2015

In het wetgevingsoverleg over materieel van 3 november 2014 heb ik toegezegd u te informeren over het cultuurtraject bij de verbeteringen binnen de Defensie Materieel Organisatie (DMO) (Kamerstuk 34 000 X, nr. 58). Met deze brief doe ik deze toezegging gestand.

Achtergrond

2014 was voor de DMO een bewogen jaar. De personeelsreducties ten gevolge van de maatregelen in de beleidsbrief 2011 hadden in 2013 hun beslag gekregen en werden in volle omvang merkbaar in de bedrijfsvoering van de DMO. Het bleek niet mogelijk de beoogde investeringsquote voor materieel te halen. In het IT-domein waren problemen ontstaan door een tekort aan investeringen en onvoldoende samenwerking.

Inmiddels zijn verschillende maatregelen genomen. Om de investeringsquote terug op het gewenste niveau te brengen, worden de aansturing en de procesgang van investeringsprojecten verbeterd. Hervormingen in het IT-domein zijn in gang gezet. Deze moeten leiden tot een IT die aan de eisen van de tijd voldoet en een organisatie die daarbij past. Daarnaast wordt met het oog op een cultuurverandering nadrukkelijk aandacht besteed aan de medewerkers van de DMO. Dit is essentieel, immers hun prestaties, competenties en welbevinden bepalen in grote mate de slagkracht van de organisatie.

Beschrijving cultuurtraject

In opdracht van de secretaris-generaal is de nieuwe directeur DMO voortvarend aan de slag gegaan om de materieellogistieke en IT-dienstverlening te versterken. Onder zijn leiding is de DMO meer zichtbaar geworden en zijn de verwachtingen van de krijgsmacht en de ondersteuning door de DMO beter op elkaar afgestemd. Er zijn stappen gezet om van de DMO een slagvaardige en innovatieve organisatie te

kst-32678-31
ISSN 0921 - 7371
’s-Gravenhage 2015

maken. Hiertoe is de structuur en samenstelling van de top aangepast. Ook is de kwaliteit van de managementinformatie verbeterd waardoor een directere sturing op de prestaties plaatsvindt.
In de nieuwe DMO-strategie zijn als kernwaarden geformuleerd: samenwerken, professionaliteit, omgevingsgerichtheid, openheid en resultaatgerichtheid (SPOOR). De kernwaarden worden met de medewerkers uitgewerkt in bijeenkomsten en trainingen op diverse niveaus. Er worden Top 100-bijeenkomsten en *road shows* gehouden, waarin thema's worden besproken en gedeeld die belangrijk zijn voor de ingezette koers en het personeel wordt voorgelicht over de ontwikkelingen die de DMO betreffen. DMO is ook actief geworden op verschillende *social media*.

Naast deze organisatiebrede activiteiten worden binnen de verschillende onderdelen ook specifieke acties ondernomen. Zo wordt vooral ingezet op de samenwerking binnen en tussen de IT-organisaties, het Joint IV Commando (JIVC) en Operations (OPS). Teams met gemengde samenstelling werken aan oplossingen. Mobiliteit binnen de DMO wordt gestimuleerd, een eerste pilot op dit gebied is gestart. Er wordt geïnvesteerd in de ontwikkeling van medewerkers door het aanbieden van stagemogelijkheden en opleidingen

Al deze activiteiten zijn en worden in gang gezet in overleg met de medezeggenschap en vastgelegd in de bedrijfsplannen. De eerste stappen zijn recent gezet en een eerste verbetering is zichtbaar. In de Monitor Werkbeleving Defensie van het eerste half jaar van 2015 stijgt de medewerkerstevredenheid bij DMO meer dan de gemiddelde stijging binnen Defensie. Uiteraard is het mijn doel om hierin nog verdere stappen te maken.

Tot slot

Voornoemde initiatieven zijn een stap in de goede richting. Het gaat er vooral om het personeel perspectief te bieden en gericht te investeren in het personeel van de DMO. De cultuurverandering vergt een lange adem en zal daarom de komende periode op de agenda blijven staan en mijn toegewijde aandacht houden.

De Minister van Defensie,
J.A. Hennis-Plasschaert